

transfair

N° 4 décembre 2024

magazine

Le journal des membres



Partir à l'étranger après l'apprentissage
Acquérir de l'expérience (professionnelle) – avec transfair

Table des matières



transfair

Informations intéressantes	04
Secteur de l'ananas au Bénin : ensemble pour de meilleures conditions de travail	05
Partir à l'étranger après l'apprentissage – avec transfair	06
Avec transfair au Palais fédéral	22
Agenda	23
Pour finir	23

Administration publique

Temps difficiles : la Confédération veut économiser sur le personnel	08
Assemblée des délégués PUBLICA : succès électoral pour transfair !	10

Poste/Logistique

La Poste de demain doit rester une Poste pour tout le monde	11
Une CCT pour les entreprises CarPostal au Tessin	12
Entretien avec le conducteur CarPostal Franz Rothacher	13

ICT

Assemblée de branche 2024 : sur les traces du bonheur	14
Culture de la peur et sécurité psychologique	16
Entretien d'adieu avec le président de branche de longue date	17

Transports publics

Transports publics lausannois : un nouveau partenariat social	18
Prolongation CCT chez CFF et CFF Cargo	19
Une campagne pour davantage de sécurité dans les TP	19
Congrès de branche 2024 : zoom sur le leadership	20

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Bientôt Noël, le moment idéal pour te dire merci. Ce n'est que grâce à ton soutien en tant que membre de transfair que nous sommes à même de mener nos actions à bien : améliorer constamment les conditions de travail dans le service public. Un grand merci pour ta confiance.

Actuellement, il se passe beaucoup de choses dans toutes nos branches – j'y reviendrai plus bas. J'aimerais d'abord apporter un peu de soleil d'été dans ce mois décembre. Quoique, ce ne sera pas trop ensoleillé, car je t'emmène en Irlande. Dans notre article principal, nous présentons trois jeunes qui ont passé quatre semaines à Cork en août dernier. Avec le séjour à l'étranger « swype », qui sera réitéré en 2025, transfair et son organisation faitière Travail.Suisse veulent promouvoir les compétences professionnelles, linguistiques et sociales des jeunes à la fin de leur apprentissage – plus d'informations à ce sujet à la page 6.

Je l'ai déjà évoqué, il se passe beaucoup de choses chez transfair. Ainsi, la Confédération veut réduire son budget de 5 milliards de francs à partir de 2026. Environ 200 millions concernent le personnel fédéral. En outre, la compensation intégrale du renchérissement ne sera pas non plus versée en 2025. transfair est d'avis que, compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de telles coupes ne sont pas judicieuses. Le syndicat se défend – voir page 8.

transfair observe également de près l'évolution de la Poste. Celle-ci veut devenir plus numérique et réduire le nombre de ses filiales à 600 d'ici 2028. transfair continue à s'engager pour que le personnel et la clientèle soient suffisamment formés et informés dans le cadre de cette transformation. Plus d'informations en page 11.

Les défis ne manquent pas. Et pourtant, c'est justement pendant la période de l'Avent qu'il est important de prendre un peu de temps pour soi et de porter son regard sur les belles choses. Dans cet esprit, je te souhaite des Fêtes de fin d'année placées sous le signe de la réflexion et de la lumière, et beaucoup de joie avec les personnes tu aimes. Et bonne lecture !

Greta Gysin
Présidente transfair



Informations intéressantes

Brèves informations sur des activités importantes des branches; elles montrent ce que transfair entreprend et réalise pour ses membres.

Poste/Logistique

Procédure de consultation CarPostal « GoMS »

La réorganisation prévue dans le cadre du projet « GoMS », l'organisation générale de l'unité Services de mobilité dont fait partie CarPostal, génère des incertitudes et des peurs. Ce sont jusqu'à 70 licenciements et 200 modifications de contrats de travail qui pourraient être prononcés.

Grâce à son intervention, transfair est parvenu à faire prolonger de 9 jours le délai de consultation beaucoup trop court. Il s'agit maintenant de rendre la mise en œuvre de cette réorganisation aussi socialement acceptable que possible, avec des mesures d'atténuation supplémentaires par rapport au plan social déjà existant.

Transports publics

Quelles sont les normes sociales d'usage ?

L'Office fédéral des transports (OFT) veut définir des conditions de travail d'usage dans la branche en cas d'ouverture du transport grandes lignes international. Un premier projet de directive ne comprend toutefois que des exigences minimales pour les compagnies ferroviaires étrangères potentielles, p.ex. un salaire minimum. Pour transfair, cette directive ne protège pas suffisamment les conditions de travail en Suisse. Le syndicat considère comme d'usage le niveau de la CCT CFF. La directive de l'OFT doit être nettement améliorée, et une CCT doit être possible. Des normes sociales élevées et leur application sont des conditions préalables claires à une ouverture du transport grandes lignes international.

Administration publique

CoPe EPFL

Bonne nouvelle à l'EPFL : le personnel a approuvé la création d'une commission du personnel (CoPe) ! La nouvelle CoPe sera déjà en fonction à partir du semestre d'automne 2025. transfair soutiendra de toutes ses forces les personnes intéressées à présenter leur candidature ! De plus amples informations suivront ultérieurement.

Examen des fonctions OFS

En 2022, à la suite de l'intervention des syndicats, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a lancé un examen des fonctions. Les résultats sont désormais disponibles. La mise en œuvre a toutefois pris du retard. D'une part, l'office n'a pas reçu de budget supplémentaire pour les adaptations et d'autre part, la situation financière de l'office est tendue. C'est pourquoi la mise en œuvre est pour l'instant au point mort.

ICT

Places d'apprentissage Swisscom

En raison de la réduction du nombre de places d'apprentissage chez Swisscom, transfair a déposé une interpellation avec sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin. Nous attendons une réponse durant la session d'hiver : les entreprises proches de la Confédération ont-elles une responsabilité sociale et sociétale particulière dans la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ?

Enquête CCT cabling

Participe à l'enquête et fais-nous savoir tes souhaits d'amélioration pour ta CCT. Une HotelCard sera tirée au sort parmi les participant-e-s. a date limite de participation est le 31 janvier 2025.

Participer



Plus d'infos sur
[transfair.ch](https://www.transfair.ch)

Impressum

Editeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair

Rédaction : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annonces : transfair

Prix : Inclus dans la cotisation

Parution : 4 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen

Typographie : Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

Images : Barbara Hess für transfair, Brücke Le Pont, Gaby Möhl/transfair, Gerardina Furlani/transfair, Kerstin Büchel/transfair, La Poste Suisse,

Larissa Wernle/Travail.Suisse, Lisa Schädel/Travail.Suisse, Milano/streamlinehq.com, Qyzz/AdobeStock, Transports lausannois, zvg.

Tirage certifié par la REMP 2024 : 2336 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

Pour l'équité au Bénin

Conditions de travail difficiles et exploitation dans la production d'ananas : les ouvriers agricoles du Bénin défendent leurs droits.

Des dizaines de milliers de personnes travaillent le long de la chaîne de valeur de l'ananas au Bénin. Mais le travail agricole doit devenir plus équitable. C'est pour cela que tu t'engages en faisant un don à l'œuvre d'entraide de transfair. Avec seulement 35 francs, tu permets par exemple à une ouvrière agricole de suivre une formation sur ses droits du travail.

Le secteur de l'ananas est un pilier important de l'économie béninoise. Entre 2010 et 2019, la production est passée d'environ 266 000 tonnes à plus de 355 000 tonnes, notamment grâce au soutien actif de l'État. Mais les ouvriers et ouvrières agricoles sont les grands oublié-e-s de ce marché en expansion. Et c'est là qu'intervient le projet de Brücke Le Pont, l'œuvre d'entraide de transfair, pour des conditions de travail équitables et dignes en Afrique et Amérique latine.

Morsures de serpent, manque d'eau, blessures

Le travail est laborieux. En raison du manque de vêtements de protection, les ouvriers et ouvrières sont exposé-es aux morsures de serpents et aux blessures, entre autres aux yeux, à cause des feuilles pointues des ananas. Les soins médicaux ne sont pas disponibles sur place, car les pharmacies et l'approvisionnement en eau font défaut. De plus, les droits du travail ne sont pas respectés : les ouvriers et ouvrières agricoles n'ont pas d'assurances sociales car leur profession n'est pas reconnue.

C'est dans ce contexte que Brücke Le Pont a lancé un projet en 2022, en collaboration avec l'ONG locale « Association pour les initiatives de développement » (Apid). L'objectif : renforcer les ouvriers et ouvrières agricoles dans le secteur de l'ananas.

Une stratégie qui fonctionne

Le projet prend de l'ampleur, et est maintenant actif dans cinq communes du sud du pays, principale région de production. Plus de 3800 ouvriers-ères agricoles connaissent désormais leurs



droits au travail et ont été encouragé-e-s à se regrouper en coopératives. C'est importante, car cela permet à l'association faitière du secteur de l'ananas de reconnaître les ouvriers-ères agricoles en tant qu'acteurs de la chaîne de valeur. Ainsi, ils et elles ne sont plus ignoré-e-s, mais ont leur mot à dire.

Dans ces cinq communes, les ouvriers et ouvrières agricoles, déjà regroupé-e-s en coopératives, mènent des discussions avec les clients pour que le prix indicatif, déjà introduit dans la commune d'Allada, soit appliqué dans d'autres localités. La stratégie semble donc prometteuse au Bénin.

Text: Pascal Studer,
Communication et politique de développement
chez Brücke Le Pont

Aide-nous à faire bouger les choses !

Avec ton don, tu t'engages pour des conditions de travail équitables en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine. Merci de ta solidarité !

Scanne le QR code ou rends-toi sur
www.bruecke-lepont.ch/fr/dons.

**Faites un don avec
TWINT !**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don



Une expérience pour la vie !

Partir à l'étranger après l'apprentissage – avec le projet « swype ».

Depuis cette année, l'organisation faïtière Travail.Suisse, dont fait également partie transfair, permet aux jeunes ayant terminé leur apprentissage de vivre une expérience unique : vivre et travailler pendant quatre semaines à l'étranger. Cork, la deuxième ville d'Irlande, était la destination de l'été 2024. Trois participant-e-s nous en parlent.



« Cork, c'était une expérience pour la vie », dit **Larissa Wernle**. « Je suis une fille de la campagne », explique en riant cette jeune femme de 20 ans originaire de Villigen AG. Soudain, elle s'est retrouvée au milieu de la deuxième plus grande ville d'Irlande. « Tous ces gens et toutes ces maisons, la circulation encore tard le soir – je n'y étais pas habituée ».

Larissa ne s'est pas laissée intimider, bien au contraire. « J'ai adoré explorer la ville et je me rendais chaque jour dans un café ». Avec quelques autres membres du groupe de 17 personnes de Travail.Suisse, elle a en outre organisé des excursions dans les environs, par exemple vers les Cliffs of Moher, qui se dressent à la verticale au-dessus de l'Atlantique. « J'ai été extrêmement impressionnée par la nature », explique la jeune femme.

Grelotter en été

Mais Cork n'était pas seulement synonyme de loisirs. Les participant-e-s au projet « swype » (voir encadré) ont également travaillé. Larissa, qui vient d'obtenir son diplôme de médiama-ticienne, s'est engagée dans une imprimerie en ligne. Elle y a

imprimé des vêtements pour bébés avec des sujets personnalisés. La structure de travail était totalement nouvelle pour elle. « J'ai fait mon apprentissage en Suisse dans une grande entreprise et j'étais spécialisée dans mes tâches. L'entreprise de Cork, en revanche, était très petite. J'ai donc aidé à tout faire, aussi à emballer la marchandise par exemple ».

Dans sa famille d'accueil, beaucoup de choses étaient également inhabituelles. « La maison était mal isolée », raconte Larissa. « Il faisait parfois vraiment froid le matin ». L'été irlandais, en somme. Cela ne l'a pas dérangée. « Je me sentais bien. Ma maman d'accueil, ma sœur temporaire ainsi que le chien étaient tous très gentils ».

« swype »

Depuis l'été 2024, l'organisation faïtière des salarié-e-s Travail.Suisse, dont fait également partie transfair, emmène des jeunes à l'étranger après leur apprentissage. Ils y fréquentent une école de langue pendant une semaine, puis travaillent trois semaines dans une entreprise proche de leur branche, tout en vivant dans une famille d'accueil. **Les frais pour l'hébergement, l'école de langue et le vol sont pris en charge par Travail.Suisse, respectivement l'organisation movetia.**

transfair s'implique dans la promotion de la jeunesse

Avec « swype », Travail.Suisse et transfair souhaitent promouvoir les compétences professionnelles, linguistiques et sociales des jeunes ayant terminé leur apprentissage. Cette offre comble une lacune dans le système de formation suisse : jusqu'ici, seuls les titulaires d'une maturité et les étudiant-e-s avaient la possibilité d'effectuer un séjour à l'étranger à moindre coût.

Intéressé-e ? Les inscriptions pour l'année prochaine ouvriront au printemps 2025. Nous t'informerons sur notre site internet ou via la newsletter. Toutes les personnes terminant un apprentissage suisse en 2025 peuvent participer. Tu n'as pas besoin d'être membre de transfair.

« Pas beaucoup de goût »

Un chien aboyait aussi parfois dans la famille d'accueil de **Sebastian Lanz**. Le décor : une maison mitoyenne classique en briques avec une petite pelouse à l'avant. « Il n'y a pas que la maison qui correspondait au cliché », dit Sebastian en souriant. « La nourriture aussi. C'était souvent du tout prêt, et cela n'avait pas beaucoup de goût ».

Heureusement, le jeune homme de 20 ans avait la liberté de manger à l'extérieur. Il n'était pas rare que ses deux chefs l'accompagnent. « Ils étaient jeunes tous les deux, ils m'emmenaient au pub ou même faire du surf », raconte Sebastian.

Grands progrès en anglais

« J'ai vraiment été chanceux avec ma «boîte», une forge », déclare le constructeur métallique de Wyssachen, en Haute-Argovie. « J'ai pu prendre beaucoup de responsabilités dès le début. » Une fois, il s'agissait par exemple de forger une tablette. « J'étais libre d'imaginer quelque chose, je pouvais utiliser tout le matériel et poser des questions à tout moment, si j'avais un doute. »

Poser des questions, justement, ce n'était pas toujours évident. « Parfois je ne savais pas comment on appelle tel ou tel outil en anglais », se rappelle Sebastian. « Mais j'ai toujours réussi à me



faire comprendre avec les pieds et les mains. » Et à la fin, il était capable de s'exprimer presque couramment. « J'ai grandement amélioré mon anglais. Durant la semaine de cours, mais surtout au quotidien. »

Autre chose a marqué Sebastian durant son séjour à l'étranger : « J'ai pris conscience à quel point nous sommes bien lotis en Suisse. Il y a beaucoup de sans-abri à Cork, et la quantité d'alcool consommée dans les pubs est vraiment énorme. »



Du garage à la boutique de robes de mariée

Cork a également fait forte impression sur **Ronny Gattlen** (20 ans). Même si rien ne s'est passé comme prévu lors de sa mission de travail – ou justement à cause de cela. La mission de Ronny dans un garage automobile n'a pas duré longtemps. « Il manquait des outils importants dans l'entreprise, je ne pouvais par exemple pas serrer les vis de manière sûre », explique le mécanicien automobile qui vient d'obtenir son CFC. C'est pourquoi il a demandé à l'interlocuteur local s'il pouvait changer d'entreprise.

Le nouveau lieu de travail de Ronny, qu'il fallait trouver au pied levé, était un magasin de vêtements – et pas n'importe lequel. « J'ai atterri dans une boutique de mariage », se souvient le jeune homme de Spiez en riant. Mais là aussi, il a remarqué des différences avec la Suisse : « C'est moi qui ai travaillé le plus, et de loin. En revanche, les gens étaient beaucoup plus aimables et détendus que chez nous ».

Un vrai quotidien

Après le travail, Ronny se rendait au pub où il retrouvait quelques autres membres du groupe de Travail.Suisse pour une partie d'Uno ou de Jass – il fallait bien se remémorer un peu la Suisse. Ensuite, il rentrait chez lui, dans sa famille d'accueil, à une trentaine de minutes en bus de Cork. Quand le bus voulait bien arriver. Là aussi, Ronny a dû s'adapter : « Parfois, j'attendais près d'une heure ».

Travail, pub, retour à la maison en bus – pour Ronny, Cork a été le théâtre d'un véritable quotidien. Cette expérience a impressionné le jeune homme. « J'ai vraiment pu ressentir ce que ce serait de vivre en Irlande ».

Texte: Sarah Hadorn, spécialiste en communication



Des temps difficiles

Le Conseil fédéral et le Parlement veulent économiser sur le personnel de la Confédération.

Un groupe d'experts du Conseil fédéral a défini des mesures d'allègement. Le personnel fédéral est fortement touché. Près de 200 millions doivent être économisés sur le personnel : sur les mesures salariales, les conditions d'embauche et sur les emplois. Au milieu de tout cela : une étude sur les conditions d'emploi à la Confédération.

Début septembre, un groupe d'experts du Conseil fédéral a fourni un rapport sur la manière dont le budget fédéral pourrait être allégé de quelque 5 milliards de francs à partir de 2026. Le rapport doit présenter les tâches et les subventions auxquelles il est possible de renoncer.

Ainsi, il semble que l'on puisse renoncer à une partie de l'administration fédérale elle-même. En effet, le groupe d'experts prévoit de réduire de près de 300 millions de francs

les ressources propres des différents offices, dont environ deux tiers concernent directement le personnel. Cela correspondrait à une réduction du crédit du personnel d'environ 3 pourcent.

Le Conseil fédéral veut faire des économies sur les conditions d'emploi

Mi-octobre, le Conseil fédéral a précisé qu'il souhaitait économiser 100 millions sur les 180 à 200 millions qui concernent le personnel fédéral dans le domaine des conditions d'emploi. Les champs d'action possibles sont la compensation du renchérissement sur les salaires, la conception du nouveau système salarial ainsi que d'autres conditions de travail réglées au niveau des ordonnances sur le personnel. Les économies doivent en principe être réalisées entre 2026 et 2030.



Une compensation seulement partielle du renchérissement en 2025 déjà ?

La Confédération veut déjà économiser sur les mesures salariales 2025. Actuellement, 1,5 pourcent est certes prévu dans le budget de la Confédération pour la compensation du renchérissement. Mais le Conseil fédéral entend considérablement réduire cette part. Il faut s'attendre à ce qu'une pleine compensation du renchérissement sur les salaires soit encore difficile à atteindre dans les années à venir.

Pour transfair, il est clair que ces mesures d'économie nécessitent des négociations avec les syndicats. En particulier, transfair n'acceptera pas sans réagir la coupe sombre dans la compensation du renchérissement. Le syndicat attend une compensation de la part de la Confédération. Fin novembre, soit après la clôture de la rédaction, les syndicats ont rencontré la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter afin d'aborder des solutions.

Des conditions d'emploi excessives ? Non !

Au vu de l'évolution démographique, avec de nombreux départs à la retraite dans les années à venir et une pénurie de

main-d'œuvre qualifiée, il n'est pas raisonnable de détériorer les conditions d'emploi. De telles adaptations ne sont en tout cas pas nécessaires.

Ainsi, une étude commandée par l'Office fédéral du personnel (OFPER) montre que les conditions d'emploi actuelles à la Confédération ne sont pas excessives par rapport à celles de l'économie privée. L'étude a comparé les conditions d'emploi de 22 employeurs publics, semi-publics et privés. Et elle arrive à la conclusion qu'elles sont tout à fait comparables.

Au total, 25 fonctions ont été comparées. Il en ressort que le niveau des salaires des cadres de l'administration fédérale est nettement inférieur à celui de l'économie privée. Pour certaines fonctions, les salaires de la Confédération se situent dans le haut de la fourchette, mais dans l'ensemble, ils sont au même niveau que ceux du groupe de comparaison.

Et dans le domaine des EPF ?

Le domaine des EPF n'est qu'indirectement concerné par le réexamen des tâches et des subventions. Il est question d'augmenter les taxes d'études. Toutefois, le Conseil des EPF a tendance à s'orienter fortement à l'administration fédérale en ce qui concerne les mesures salariales et à éviter en particulier des accords salariaux plus élevés. Pour transfair, il est clair que la situation de départ dans le domaine des EPF est différente et que le renchérissement doit être compensé.

Texte: Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique

Assemblée de branche Administration publique

Le 17 octobre 2024 a eu lieu l'assemblée de la branche Administration publique à Mendrisio. Tandis que la matinée était consacrée aux principaux thèmes liés au personnel de la branche, les collaboratrices et collaborateurs de l'OFDF ont présenté leur domaine d'activité durant l'après-midi. Les participant-e-s ont ainsi pu observer des chiens de service en action et s'immerger dans le quotidien des gardes-frontière.

Aimerais-tu recevoir des informations de première main sur des thèmes de l'administration fédérale, du domaine des EPF et de l'administration décentralisée ? Alors annonce-toi auprès de (matthias.humbel@transfair.ch). Et réserve d'ores et déjà la date de la prochaine assemblée qui aura lieu le **26 mars 2025**, de 10h à 12h, via Teams.

De plus amples informations sur l'assemblée sont disponibles sur notre site internet, via le QR code.



AD PUBLICA : un succès pour transfair !

Les candidates et candidats de transfair ont été élus à l'Assemblée des délégués de PUBLICA.

L'élection des délégués de la caisse de pensions PUBLICA fut un succès pour les candidates et candidats de transfair : l'ensemble des 13 prétendant-e-s ont été élus à l'Assemblée des délégués (AD) ! De plus, les trois meilleurs résultats ont été obtenus par des candidates de transfair.

Succès pour transfair aux élections des délégués de la caisse fédérale de pensions PUBLICA : l'ensemble des 13 candidates et candidats du syndicat ont été élus ! transfair sera ainsi représenté à l'avenir par dix délégués dans la circonscription I (administration fédérale directe) et par trois délégués dans la circonscription II (administration décentralisée et domaine des EPF). transfair félicite chaleureusement ses candidates et candidats pour leur élection réussie.

Or, argent et bronze pour transfair !

Avec Andrea Bürgi, Susanne Blank et Pia Rohrbach, ce sont trois candidates de transfair qui ont enregistré les meilleurs résultats dans la circonscription I. L'élection a également été un succès pour la CI personnel de la Confédération. La grande majorité des personnes s'étant portées candidates sur la liste conjointe des syndicats et associations du personnel ont réussi à intégrer l'Assemblée des délégués (AD) PUBLICA. Au total, la CI personnel de la Confédération remporte 63 des 80 sièges dans les trois circonscriptions.

Des défis à relever pour PUBLICA

L'AD joue un rôle important au sein de PUBLICA. Ainsi, les délégués éliront début 2025 la représentation du personnel à la Commission de la caisse. L'élection de la représentation du personnel au sein de l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération fait également partie des compétences des délégués. Ces deux organes sont décisifs pour l'élaboration de la politique de prévoyance de la Confédération – il est de ce fait d'autant plus important que transfair participe directement aux élections par le biais de ses délégués.

transfair dit merci !

Sans les voix de ses membres, cette élection réussie n'aurait pas été possible. transfair remercie toutes les personnes qui ont fait usage de leur droit de vote et se sont prononcées en faveur des candidates et candidats de la CI personnel de la Confédération et de transfair. Avec 6,93 pourcent, la participation aux élections est terriblement faible, mais chaque voix est d'autant plus décisive dans un tel cas. Merci de nous avoir soutenus par ton vote.

Texte: Matthias Humbel,
responsable branche Administration publique



Andrea Bürgi, SECO, nouvelle



Susanne Blank, OFEV, sortante



Pia Rohrbach, Cmdt Opérations, nouvelle

La Poste numérique

La Poste de demain doit rester une Poste pour tout le monde.



Avec sa nouvelle stratégie, la Poste réduira ultérieurement son réseau de filiales propres pour atteindre 600 filiales à la fin 2028. Cette évolution accentue les réflexions autour du service universel postal, et le rôles des services numériques.

La Poste évolue, et ses services aussi. Ce qui est sûr, c'est que la qualité des prestations fournies est la première préoccupation des employé-e-s de Réseau Postal. Pour compenser ces fermetures prévues de filiales, la Poste mise sur deux éléments, à savoir leur remplacement par des partenaires alternatifs reprenant les offices destinés à la fermeture, et le développement des services postaux numériques. Cette évolution n'est pas nouvelle, mais la Poste doit veiller à ce qu'elle accompagne sa clientèle dans ce changement profond, sinon elle ne remplira plus sa mission de service public pour la population et l'économie suisses, conformément à ce que prévoit la législation.

Le numérique comme clé du succès

Si le volume des lettres traitées, et du trafic des paiements au guichet a autant diminué, c'est évidemment en raison des changements dans la société et de l'utilisation accrue des alternatives numériques. Le problème doit également devenir la solution, et la Poste a raison de miser sur ces technologies pour pouvoir proposer ses prestations à une clientèle dont les habitudes ont changé. Mais le recours au numérique n'a de sens que si tout le monde peut y avoir également accès. Or, le « groupe-cible à risque » pour ainsi dire est important : d'après le « Baromètre

numérique 2024 », près d'un tiers des personnes interrogées en Suisse se considèrent « numériquement illettrées ». Cette autoévaluation laisse présager un nombre encore plus important. Et il ne s'agit pas seulement des seniors, mais bien de tout un pan de la société suisse, plus présente dans les régions plus isolées, celles justement davantage touchées par ces fermetures de filiales.

Une présence humaine comme solution

Donc qu'il s'agisse de conseil via vidéo, automates « MyPost 24 » ou autres offres numériques, la Poste ne peut pas se contenter de les proposer pour compléter son offre, mais doit permettre à la population d'en profiter pleinement. Par exemple, un simple flyer pour annoncer que le « service à domicile » est disponible ne suffit pas pour que la clientèle l'utilise. Pourquoi ne pas organiser par exemple des soirées d'informations, en rencontrant « physiquement » comme on dit les personnes, qui embrassent dès lors plus volontiers ce changement si elles sont aidées ? Ce n'est qu'en formant et informant correctement aussi bien le personnel que la clientèle, que la Poste assurera son avenir et celui du service public.

Texte: Diego Frieden,
responsable de branche suppléant Poste/Logistique

Premières négociations salariales avec Planzer Colis

En automne 2024 ont eu lieu les premières négociations salariales dans le cadre du jeune partenariat social avec Planzer Colis. Le résultat : des augmentations salariales individuelles allant jusqu'à 1 pourcent en cas de

- salaire horaire jusqu'à 33,99 CHF
- salaire mensuel jusqu'à 6500 CHF
- entrée dans l'entreprise avant le 1er décembre 2024

En outre, la performance et le comportement sont pris en compte individuellement.

Compte tenu de la situation difficile dans une branche en cours de consolidation et de l'amélioration des conditions de travail obtenue avec la CCT Planzer Colis, le résultat est satisfaisant pour transfaire.

Lors des négociations salariales dans un nouveau partenariat social, les défis ne résident pas seulement dans la négociation des résultats concrets, mais aussi dans le processus, car il est impossible s'appuyer sur une compréhension mutuelle existante ou sur une expérience commune. Pour les futures négociations salariales, le processus devra être adapté et ajusté.

CCT pour les entreprises CarPostal

Au Tessin, la nouvelle convention collective de travail BUS CH s'applique aux entreprises CarPostal.



Au Tessin, il existe une nouvelle convention collective de travail pour les entreprises CarPostal (ECP) : la CCT BUS CH Tessin. Auparavant, une CCT avait été déclarée de force obligatoire au Tessin pour l'ensemble du secteur des transports routiers. Les conventions visent à favoriser des conditions de travail équitables et un meilleur dialogue entre les partenaires sociaux. La CCT BUS CH Tessin entre en vigueur rétroactivement au 1er octobre 2024 et sera valable au moins jusqu'à fin 2025.

Après une longue lutte politique, le Conseil d'État tessinois a déclaré de force obligatoire une CCT pour le secteur des transports routiers. Celle-ci aurait également inclus les entreprises privées de CarPostal (ECP), qui exploitent environ la moitié du réseau pour le compte de CarPostal. Mais au Tessin, elles ont désormais leur propre convention collective de travail – la CCT BUS CH Tessin. Celle-ci apporte des nouveautés importantes pour les conductrices et les conducteurs. Jusqu'à présent, leurs conditions de travail étaient fixées dans une convention entre CarPostal, transfair et le syndicat syndicom.

Renforcer la collaboration grâce au partenariat social

BUS CH Ticino, transfair, OCST et syndicom ont réagi à ces changements politiques et ont mis en place un partenariat social. Celui-ci doit renforcer la collaboration entre les employeurs et leur personnel et garantir la paix sociale. Un autre objectif de la nouvelle CCT est de promouvoir et de défendre les intérêts communs des entreprises et du personnel face aux autorités et à l'opinion publique.

A qui s'applique la CCT de force obligatoire ?

La CCT de force obligatoire couvre toutes les entreprises de transport routier qui transportent des personnes, des animaux ou des marchandises pour des tiers. Les services de taxi ainsi que le personnel de direction et administratif en sont exclus. Les entreprises qui disposent déjà d'une CCT équivalente ou d'une CCT d'entreprise ne font pas partie de cette CCT.

A qui s'applique la nouvelle CCT BUS CH Tessin ?

Depuis le 1er octobre 2024, il existe un nouveau partenariat entre BUS CH Ticino et les partenaires sociaux ci-dessus, y compris une nouvelle CCT qui s'applique aux entreprises CarPostal (ECP) affiliées au Tessin.

L'avis de transfair

La nouvelle CCT BUS CH est une étape importante vers de meilleures conditions de travail pour les ECP. Grâce à des règles claires sur les délais de congé, les primes de fidélité et les indemnités de repas, la CCT offre au personnel de meilleures conditions de travail et plus de sécurité, et montre la voie à suivre pour toute la Suisse.

Texte: Lea Lüthy,
responsable Communication

Les principales nouveautés de la CCT BUS CH Tessin

Délais de congé : délais échelonnés à partir de 55 ans (1 à 4 mois, selon l'ancienneté).

Prime de fidélité : les collaborateurs et collaboratrices ont droit à une prime tous les 5 ans, au choix un congé payé ou 1500 francs.

Indemnité de repas : une indemnité de 11 francs est versée pour les pauses en dehors du lieu de travail.

Obligation de respecter la paix du travail : les conflits de travail doivent être résolus dans l'esprit de la CCT.

Droits acquis : les conditions existantes ne doivent pas se dégrader.

Contribution aux frais d'exécution : à partir de janvier 2025, une contribution mensuelle de 10 francs, visant à financer la mise en œuvre de la CCT, sera déduite du salaire de toutes les personnes soumises à la CCT.

Validité : la CCT est entrée en vigueur le 1er octobre et est valable au moins jusqu'à fin 2025. Elle se prolongera automatiquement d'année en année, sauf si l'une des parties contractantes en demande la résiliation.

Au travail dans les plus belles régions

Le conducteur CarPostal Franz Rothacher évoque son quotidien professionnel et la sécurité du personnel.

« Tu-Ta-Tut » : transfair a pu accompagner le conducteur Franz Rothacher lors d'un trajet en CarPostal. Nous avons profité de l'occasion pour lui poser quelques questions avant le départ. Dans l'entretien, Franz nous explique comment il est arrivé chez CarPostal et si le fait qu'une femme ou un homme soit au volant fait une différence en termes de sécurité pour le personnel.

Par une belle journée d'automne, transfair a l'occasion de découvrir le quotidien professionnel du conducteur CarPostal Franz Rothacher. Toute l'étendue de ce métier se révèle rapidement. En effet, il ne se résume pas à des vues magnifiques. Peu avant de prendre le volant, nous rencontrons un chauffeur intérimaire qui a reçu une remarque désobligeante d'un client à propos d'une prétendue erreur et qui a riposté. Cela a donné lieu à un débat houleux. Franz intervient pour soutenir le conducteur. Ce n'est malheureusement pas une situation rare, et c'est souvent stressant, comme le commente ensuite Franz. Mais les conducteurs se serrent les coudes.

Franz, tu es un conducteur passionné, comment es-tu arrivé à ce métier ?

Avant, j'ai toujours été séparé de ma famille à cause de mon travail. J'ai la bougeotte,

“

J'ai vécu beaucoup de belles expériences dans ma carrière. Mais une situation dramatique m'a également marqué.

”

je me suis toujours déplacé plus ou moins loin. Mais lorsque ma propre fille a commencé à me rejeter, cela m'a touché au cœur à un point que j'en ai immédiatement tiré les conséquences. La vie est trop courte. Je tenais absolument à entretenir une bonne relation avec ma famille. C'était plus important pour moi que tout le reste. Cela fait maintenant des décennies que je suis très satisfait de conduire des personnes à travers les plus belles régions de Suisse centrale.

Y a-t-il un événement particulier qui t'a marqué dans ta carrière de conducteur ?

J'ai vécu beaucoup de belles expériences. Mais une situation dramatique m'a beaucoup marqué : un soir, un passager a soudain sorti un couteau et en a blessé un autre. Je n'étais pas directement touché, mais ça m'a quand même profondément bouleversé. Deux policiers, qui roulaient par hasard derrière moi, sont alors intervenus rapidement et courageusement lorsque je leur ai fait un signe de la main.

En ce qui concerne la sécurité du personnel : est-ce que cela fait une différence si c'est une femme ou un homme qui conduit le car postal ?

En principe, non. Mais certaines personnes ne respectent pas une femme au volant. Dans ce cas, cela devient difficile. Au sein de CarPostal même, le sexe n'est heureusement plus un problème. (Note de la rédaction : la première monitrice de conduite pour cars postaux a récemment pris ses fonctions chez CarPostal).

En haut de la montagne, l'hôtel obwaldien Pax Montana apparaît dans le champ de vision. Le soleil brille dans le ciel d'automne, la vue est fantastique et quelques randonneurs prennent le chemin du village de Flüeli Ranft. Aussi beau que soit le décor, le travail des conducteurs de CarPostal est toujours exigeant et remarquable. Merci !

Texte: Kerstin Büchel, responsable branche Poste/Logistique





Sur les traces du bonheur

Rétrospective de l'assemblée de branche ICT à Berne.

L'assemblée de branche ICT de transfair a eu lieu le 24 octobre au Campus Muristalden à Berne. Elle était consacrée au thème : qu'est-ce qui rend heureux ? Les spécialistes Mathias Binswanger, chercheur spécialisé dans le bonheur, Albrecht Vorster, chercheur sur le sommeil ou Barbara Baumgartner, psychologue du travail, étaient invités.

« I should be so lucky » : ce tube de Kylie Minogue résonne dans les haut-parleurs, suivi de Céline Dion qui serre le bonheur dans ses bras dans l'une de ses ballades. Les paroles de la musique d'ouverture annoncent la couleur. Cette année, l'assemblée de la branche ICT est consacrée à la question : qu'est-ce qui rend heureux ?

Mais d'abord : les revendications salariales 2025

Ce jeudi matin au Campus Muristalden à Berne, il sera néanmoins d'abord question d'actualité. En décembre, transfair et ses partenaires sociaux ICT entameront les négociations salariales 2025. Olivia Stuber, collaboratrice scientifique chez transfair, dévoile les revendications du syndicat : en tenant compte du renchérissement annuel moyen, de la croissance moyenne de la productivité, de l'augmentation des primes d'assurance maladie et du renchérissement résiduel qui n'a pas pu être compensé

au cours des années précédentes, transfair propose à ses partenaires sociaux des augmentations de salaire comprises entre 2,1 et 3,3 pourcent

Des adieux douloureux

Avant de partir à la recherche du bonheur, la quarantaine de personnes présentes dans la salle se consacrent à deux autres sujets importants : elles approuvent le nouveau règlement de branche ICT et prennent congé de Martin von Gunten, président du comité de branche depuis de nombreuses années. Celui-ci est décrit de manière concise par son ancien collaborateur, ami et membre du comité de branche Daniel Egger comme une personnalité compréhensive et courageuse avec ses travers et ses défauts. Tous sont d'accord : il va nous manquer ! (entretien avec Martin en p. 17 de ce numéro.)

Un revenu plus élevé rend-il heureux ?

Dans la vie de chacun-e d'entre nous, le bonheur est nécessaire. Mathias Binswanger, chercheur spécialisé dans le bonheur, souligne dans son exposé que des contacts sociaux intacts et un travail motivant sont essentiels à notre bonheur ! Le chômage, en revanche, est le plus grand facteur de malheur dans la vie d'une personne. Et un salaire plus élevé ne rend

heureux que jusqu'à un certain niveau de revenu. « Dans les pays hautement développés, un revenu plus élevé ne conduit pas à plus de bonheur ». Pourtant, nous courons sans cesse après plus d'argent. Binswanger donne une raison importante à ce comportement : « L'être humain réfléchit de manière relative. Il se compare constamment à d'autres personnes qui comptent à ses yeux ». Malheureusement, il fait ainsi du surplace : il ne devient pas plus heureux, du moins pas durablement.

Négocier le virage en tant que société : table ronde

Comment pouvons-nous, en tant que société, négocier le virage et nous concentrer davantage sur les relations sociales plutôt que sur l'aspect pécuniaire ? C'est une question que pose Lea Lüthy, responsable de communication chez transfair, lors de la table ronde de l'après-midi. Barbara Baumgartner, Head of Health and Care Expertise chez Swisscom, le dit clairement : tant que notre système encouragera la consommation pour que les entreprises puissent maximiser leurs bénéfices, nous n'y parviendrons pas.

Pour Romano Mombelli, nageur en eau libre et doctorant en littérature, la numérisation rapide et l'individualisation croissante sont des obstacles supplémentaires à une plus grande focalisation sur les relations. Tandis qu'Albrecht Vorster, spécialiste du sommeil, préconise de vivre dans des colocations d'adultes plutôt que dans des ménages individuels. « Je vis moi-même dans une telle colocation. Mais le nombre de fois où je dois me justifier pour cela, c'est fou » !

Pour Annyett König, accompagnatrice de familles en deuil et infirmière en soins intensifs pédiatriques, rien n'est possible sans les rapports humains. Elle fait ses deux métiers en grande partie en raison des personnes qui l'entourent. Les familles qu'elle accompagne, en particulier, lui apprennent énormément. « Cela ne s'achète pas ».

Texte: Sarah Hadorn, spécialiste en communication / Marika Schaeren, responsable branche ICT

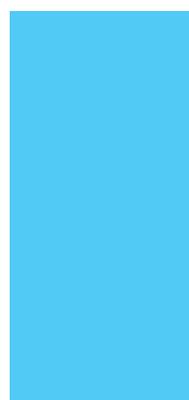


Photo page 14 (de g. à dr.) : Albrecht Vorster, chercheur spécialisé dans le sommeil, Barbara Baumgartner, Swisscom-Head-of-Health-and-Care-Expertise, Lea Lüthy, responsable communication transfair, Romano Mombelli, nageur en eau libre, Annyett König, accompagnante de familles endeuillées ; photos page 15 : Mathias Binswanger, chercheur du bonheur, Marika Schaeren, responsable de branche ICT transfair devant la quarantaine de participant-e-s, la responsable de branche ICT Marika Schaeren qui prend congé de Martin von Gunten, président de branche de longue date chez transfair, live et en couleur

Culture de la peur et sécurité psychologique

Atelier du comité d'entreprise ICT.

Le 17 septembre, transfair a organisé pour le comité d'entreprise ICT un atelier sur la culture de la peur. En substance, la sécurité psychologique est le facteur décisif pour des équipes performantes et pour l'innovation. Si cette confiance fait défaut, les équipes ne peuvent pas travailler efficacement. Les cadres doivent donc créer un environnement dans lequel l'ouverture et le feedback respectueux sont encouragés.

Ina Goller, professeure de management de l'innovation à la Haute école spécialisée bernoise, a présenté cette thématique d'un point de vue scientifique lors de son passionnant exposé. Elle a montré que, selon diverses études, la sécurité psychologique est le facteur numéro un pour la réussite d'une équipe et aussi le moteur qui soude les équipes. En tant qu'êtres humains, nous avons besoin d'un environnement dans lequel nous pouvons communiquer ouvertement et honnêtement – sans crainte d'être rejetés ou punis. Ce sentiment de sécurité est plus qu'un simple environnement confortable – c'est le terreau de l'innovation et du développement. C'est aussi la base sur laquelle les membres de l'équipe peuvent prendre des risques, faire des erreurs, en tirer des enseignements, découvrir de nouvelles choses et améliorer leurs performances.

“ **La sécurité psychologique est la certitude que l'on ne sera ni puni ni humilié pour avoir exprimé ses idées, ses questions, ses préoccupations ou ses erreurs.** ”

Amy Edmondson, chercheuse en sciences sociales à l'université d'Harvard

Et si c'est la peur qui règne ?

En l'absence de sécurité psychologique, les équipes sont incapables de collaborer efficacement et stagnent. Pour favoriser un environnement de travail productif et créatif, les cadres doivent assumer leurs responsabilités. Cela signifie : établir une culture de confiance, d'ouverture et de feedback respectueux. C'est la seule manière dont une équipe pourra donner le meilleur d'elle-même et réussir à long terme.

Ce qui fait obstacle à l'innovation

Des membres de différents secteurs de Swisscom et de cablex, issus de toutes les régions linguistiques, ont participé à l'atelier de transfair. Ils ont identifié comme principaux facteurs perturbateurs de la sécurité psychologique les réorganisations régulières, la pression excessive de la performance ainsi que le manque de lien entre le management et les collaborateurs et collaboratrices. Pour que les employé-e-s puissent s'épanouir et que les entreprises puissent exploiter tout leur potentiel, il faut un esprit d'équipe, une communication franche et transparente ainsi qu'un management qui encourage le feedback.

Prochaines étapes

Sur la base des conclusions de l'atelier, transfair va chercher le dialogue avec la direction du groupe Swisscom. Car Swisscom devrait avoir intérêt, tout comme le syndicat, que le personnel soit motivé, sans peur et en bonne santé. transfair est convaincu que « les gens doivent savoir ce qu'ils font aux autres lorsqu'ils prennent des décisions » !

Texte: Marika Schaeren,
responsable de branche ICT



Du positif, mais aussi le contraire

Adieu : entretien avec Martin von Gunten, président de longue date de la branche ICT de transfair.



Martin von Gunten a pris sa retraite fin novembre après 35 ans passés chez Swisscom. Une longue période au cours de laquelle beaucoup de choses ont changé dans le monde du travail. Tout comme dans son engagement de longue date pour transfair et pour le personnel de Swisscom. Il a toujours été motivé par sa devise : « Il faut aimer les gens ».

Combien de temps as-tu travaillé pour Swisscom ? Et dans quelles fonctions ?

En octobre, cela faisait exactement 35 ans. Une longue période au cours de laquelle j'ai vécu plein de choses – de très nombreux moments positifs, mais aussi parfois le contraire. Lorsque j'ai commencé à travailler à la Direction des télécommunications à Thoun, je ne pensais pas que je prendrais un jour ma retraite dans cette entreprise. Au fil des années, j'ai travaillé comme ingénieur électricien, chef de secteur et Business Analyst.

Quel a été le plus grand changement durant ces 35 ans ?

Outre la pression grandissante des coûts, l'évolution rapide des technologies et les risques accrus, c'étaient notamment le nombre et la vitesse des changements. Se repositionner à intervalles rapprochés, s'y retrouver et s'adapter au rôle actuel, cela prend du temps. Ce point est très souvent sous-estimé – et les changements rapprochés et répétés entravent la continuité.

Quels sont, selon toi, les défis actuels chez Swisscom ?

Dans une économie de marché libre et chez Swisscom, les finances constituent un élément moteur. Cela peut mener à des contradictions. Par exemple « coûts d'exploitation versus coûts de personnel versus pression sur les prix des produits et services ». Il y a plusieurs exemples de ce genre et, à mon avis, ils ne sont pas toujours gérés avec brio. Il faudrait y remédier. En outre, les processus actuels qui visent à rendre la collaboration

plus agile prennent plus de temps que prévu, car cela implique un changement de culture. Il est bien connu que de tels changements ne peuvent pas être simplement imposés, mais doivent être vécus.

Quels sont tes projets à la retraite ?

Finies les contraintes ! Je veux profiter de mes trois petits-enfants et entretenir mes contacts sociaux. À côté de cela, il y a mes hobbies : j'aimerais me consacrer à mon amour de l'aviation et approfondir mes connaissances scientifiques en climatologie et météorologie.

Y a-t-il quelque chose de ton quotidien au travail qui va te manquer ?

Je ne vais probablement pouvoir y répondre qu'après un certain temps. Spontanément, je dirais l'échange personnel avec mes nombreux collègues.

En tant que membre de longue date de transfair : quels ont été les changements majeurs dans ce domaine ?

La professionnalisation et la présence des activités se sont nettement intensifiées. Beaucoup de choses se passent en arrière-plan, ce que les membres ne perçoivent pas toujours directement. Une interaction continue et basée sur la confiance entre transfair et Swisscom s'est avérée être la clé du succès.

Qu'est-ce qui t'a motivé à t'engager dans un syndicat durant toutes ces années ?

J'ai une devise : « Il faut aimer les gens ». Cela reflète de très nombreux aspects comme la justice, l'estime, l'équité ou la compétence sociale. Tout cela m'a toujours accompagné et motivé.

Texte: Marika Schaeren, responsable de branche ICT



Un nouveau partenaire social pour transfair

transfair est invité à la table des négociations CCT des Transports publics lausannois (tl).

Fort de plus de 150 membres, transfair a officiellement demandé son adhésion au partenariat social des tl. L'entreprise a favorablement répondu à sa revendication. Les choses sérieuses commenceront avec la négociation de la nouvelle convention collective de travail (CCT) le 28 novembre.

L'année 2024 est à mettre à l'honneur pour transfair car un nouveau partenariat social avec les tl est en passe de se réaliser au bord du Léman : transfair va officiellement pouvoir assumer l'ensemble des tâches demandées à un syndicat par ses membres, à savoir défendre un cas individuel, informer et... négocier leurs conditions de travail !

Conditions remplies pour une adhésion

En début d'année, des employés de l'entreprise de transports publics lausannois, emmenés par leur porte-parole, Aïssam Echchorfi, ont demandé l'aide de transfair pour défendre leurs intérêts, notamment dans le cadre des futures négociations CCT. Avant de demander une adhésion à un partenariat social, il est nécessaire de remplir plusieurs conditions que sont, notamment :

- Une représentation reconnue au niveau national.
- Une représentativité suffisante dans l'entreprise
- Une cotisation effective versée
- Une attestation notariale tout en respectant la protection des données.

150 nouveaux membres

Après avoir rempli ces conditions, notamment le recrutement de plus de 150 membres en un temps record (moins de 6 mois)

par notre collègue Aïssam, transfair a été reçu par la direction des tl au mois de septembre 2024 pour expliquer sa façon de travailler ainsi que ses objectifs. La direction a pleinement adhéré au discours de transfair. C'est donc en toute légitimité que le syndicat a officiellement demandé son adhésion au partenariat social le 18 octobre 2024.

Nouvelle CCT à négocier

Il restait un dernier écueil à franchir : l'accord officiel des partenaires existants (employeur et syndicat). L'employeur y a rapidement répondu favorablement alors que pour le syndicat partenaire, la signature d'une convention de collaboration par transfair équivaut à une réponse favorable.

Une entrevue avec la direction RH le 13 novembre a encore permis à transfair de rassurer l'entreprise sur l'avancée de la démarche ainsi que sur ses intentions : participer pleinement au partenariat social tout en respectant les règles d'usage que sont la confiance et le respect mutuel, mais également une communication constructive mais néanmoins critique. Le coup d'envoi a été donné le 28 novembre : transfair a entamé les négociations pour la nouvelle convention collective de travail. Les différents partenaires ont présenté leurs revendications. transfair a un objectif clair en tête : défendre au mieux les intérêts de ses membres.

Texte: Olivier Hählen, responsable région Ouest

CCT prolongées

Les CCT CFF et CFF Cargo sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2028.

Après la défiance des CFF vis-à-vis des syndicats, les deux conventions collectives de travail (CCT) CFF et CFF Cargo sont désormais prolongées sans conditions. transfair salue cette évolution. Autre point positif : les CFF ont abandonné l'idée de dissocier les BAR (réglementations sectorielles du temps de travail) des CCT.

La demande des CFF de dissocier les réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) des conventions collectives de travail (CCT) et de convenir de durées et de modalités de résiliation séparées a étonné transfair. Le syndicat a pris cette revendication comme un signe de défiance. Lorsque les CFF ont ensuite menacé de résilier les BAR, voire les CCT, une perte de confiance s'est installée chez transfair. Les CCT CFF

et CFF Cargo ont désormais été prolongées sans conditions. L'accord conclu montre que les CFF préfèrent eux aussi des conditions stables et qu'il sera possible de continuer à avancer sur cette base dans un bon esprit de partenariat social.

Négociations BAR 2025

Les CFF et les syndicats ont en outre convenu de négocier et de développer en 2025 les BAR assistance clientèle, circulation, manœuvre et nettoyage dans la division Voyageurs ainsi que les BAR du personnel de locomotive et de manœuvre chez CFF Cargo.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Plus de respect

En novembre, les CFF, transfair, le SEV et le VSLF ont lancé une campagne de sensibilisation.

Avec des affiches et des écrans dans les gares et les trains, les CFF et les syndicats envoient un signal fort pour un comportement respectueux de la part des voyageurs et du personnel des transports publics. Un objectif noble. Pour transfair, des progrès significatifs sont encore nécessaires pour protéger le personnel. Nous montrons pourquoi.

Dans les trains, début novembre

- Un agresseur lance du ballast et blesse des passagers dans le train. Des voyageurs parviennent à retenir l'agresseur, la police intervient. Le personnel d'assistance clientèle est choqué par cette éruption de violence sanglante.
- Au wagon-restaurant, une assistante clientèle contrôle un voyageur qui n'a pas de titre de transport valable pour la suite du voyage. Il commence à proférer des menaces et poursuit l'assistante clientèle. Elle réussit à s'enfermer aux toilettes et appelle la police des transports des CFF (TPO). L'agresseur casse des vitres au wagon-restaurant, la TPO arrive à l'appréhender. Un événement psychologiquement éprouvant pour l'assistante clientèle qui travaillait seule dans sa partie du train.

Au Centre voyageurs CFF

Début novembre, le Centre voyageurs à Martigny fait l'objet d'un braquage qui touche plusieurs collaborateurs et collaboratrices de la vente.

Campagne de sensibilisation

transfair soutient à 100 pourcent la campagne pour plus de respect et de bienséance dans les transports publics et espère qu'elle aura un certain impact pour une cohabitation plus pacifique. Il faut cependant continuer à renforcer encore la prévention et la présence des forces de sécurité. transfair s'engage avec véhémence pour que les moyens nécessaires soient mis à disposition afin que le personnel des transports publics puisse travailler sans crainte.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics



Bon et mauvais management

Rétrospective du congrès de branche Transports publics 2024.

Le congrès annuel de la branche Transports publics de transfair s'est tenu le 7 novembre à Thoune. Thème principal : le leadership. Les CEO de BLS et des Chemins de fer Appenzellois ainsi que le responsable RH des CFF étaient de la partie.

Aucun film n'est projeté aujourd'hui dans la salle 5 du cinéma Rex à Thoune. Mais ce jeudi, il y a tout de même du suspens, des émotions et des dialogues pointus. Le cadre : le congrès 2024 de la branche Transports publics de transfair. Le thème principal : le leadership – bon et mauvais management d'entreprise.

Des thèmes qui préoccupent transfair et les TP

Le responsable de la branche, Bruno Zeller, commence par un aperçu des thèmes passés et actuels qui préoccupent transfair :

- **Libéralisation du transport ferroviaire international de voyageurs** : « Notre principale préoccupation est de garantir de bonnes normes sociales également chez les éventuels

prestataires étrangers », dit Zeller. Il existe à cet effet une directive de l'Office fédéral des transports. « Celle-ci est très maigre et doit être enrichie. L'idéal serait que les normes atteignent le niveau de la CCT CFF. »

- **Des moyens financiers limités** : la Confédération a alloué moins de moyens qu'espéré pour compenser les pertes enregistrées sur le trafic grandes lignes en raison du Covid. De plus, elle entend investir trop peu dans les transports publics au cours des prochaines années, que ce soit dans le maintien de la qualité des infrastructures ferroviaires ou dans le transport de marchandises selon la nouvelle loi sur le transport de marchandises. « Et il est également prévu de faire des économies sur le transport régional de voyageurs », indique Zeller. transfair est contre.
- **Négociations salariales 2025** : transfair s'est fixé comme objectif des augmentations salariales de 2 à 3 pourcent. Les négociations avec les CFF ont d'ores et déjà commencé. « Comme on pouvait s'y attendre, les positions des partenaires sociaux sont très éloignées les unes des autres », dit Zeller.



Bruno Schäppi, responsable de branche Transports publics transfair



de g. à dr. : **Markus Jordi**, responsable RH CFF, **Myriam Holzner**, animatrice, et **Greta Gysin**, présidente de transfair



Greta Gysin, présidente de transfair et conseillère nationale



Les participant-e-s à la table ronde (**Thomas Baumgartner**, directeur des chemins de fer appenzellois, **Daniel Schafer**, CEO BLS, **Markus Jordi**, responsable RH CFF, **Myriam Holzner**, animatrice, **Greta Gysin**, présidente de transfair et **Bruno Zeller**, responsable de branche)



- **Plus de sécurité dans les transports publics** : transfair est partenaire de la campagne CFF pour plus de respect dans les transports publics. Celle-ci démarre actuellement. « Il faut renforcer les services de sécurité comme la police des transports des CFF », déclare Zeller.

« Nous devons nous disputer au sujet des valeurs ! »

Ensuite, Leonardo Spata, responsable de la formation continue des cadres CFF, vante dans un exposé les mérites d'une communication authentique entre collaboratrices, collaborateurs et cadres. « Les désaccords sont autorisés », affirme-t-il avec conviction. Spata forme les cadres des CFF au leadership basé sur les valeurs. Les valeurs d'entreprise des CFF ne constituent que la base. « Nous devons nous disputer au sujet des valeurs, c'est ainsi qu'elles prennent vie ». Finalement, nous avons tous des interprétations différentes. C'est seulement si les cadres entrent en dialogue avec leurs collaborateurs et collaboratrices que l'objectif commun peut être atteint : amener les personnes et les biens à destination en toute sécurité.

Quelle est la qualité du leadership aux CFF, Monsieur Jordi ?

Mais qu'en est-il de la qualité du leadership aux CFF sur une échelle de 1 à 10 ? « Entre 7 et 8 », répond Markus Jordi, responsable RH CFF, lors de la table ronde de l'après-midi. Il s'appuie sur les résultats de la dernière enquête auprès du personnel. Daniel Schafer, CEO de BLS, et Thomas Baumgartner, directeur des chemins de fer Appenzellois, donnent un score de 8. En fait, il s'agit même d'un 8,5, précise Baumgartner.

Le management serait bien évalué chez les chemins de fer Appenzellois. « Nous avons du retard à rattraper sur d'autres points ».

La culture de l'erreur a ses limites

Tout le monde est néanmoins d'accord pour dire qu'il existe une certaine imperméabilité entre les hiérarchies, en particulier dans les grandes entreprises que sont les CFF et BLS. Chez BLS, par exemple, les erreurs de gestion ne remontent souvent pas à la surface. « Je ne vois rien d'autre ici que de développer la culture et de dire : « Vous avez le droit de faire des erreurs, mais vous devez en tirer des leçons ! » », explique Daniel Schafer. Dans une branche où les erreurs peuvent être fatales, la culture de l'erreur a toutefois ses limites. « Certaines erreurs ne doivent pas se produire », déclare Schafer. « D'autres au contraire peuvent tout à fait arriver. J'en fais tous les jours ».

Texte: Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Vers la résolution « Une gestion centrée sur l'humain comme principe fondamental »



Avec transfair au Palais fédéral

Assister en direct à la politique suisse et se faire une idée de la manière dont les décisions politiques sont prises ? C'est l'expérience qu'ont pu vivre 40 de nos membres le 9 septembre lors d'une visite guidée exclusive avec Greta Gysin, conseillère nationale et présidente de transfair.

Le strict contrôle de sécurité à l'entrée a d'emblée fait comprendre l'importance du lieu. Même si la session d'automne n'allait commencer que l'après-midi, les membres ont pu imaginer les discussions animées et le niveau sonore élevé dans la salle du Conseil national. Et ils ont vu qu'il règne une autre ambiance dans la salle plus petite du Conseil des États où dominant la concentration et le calme.

Mais il y avait aussi beaucoup de choses à apprendre et des curiosités à découvrir sur le plan architectural. Savais-tu par exemple qu'un poisson se cachait dans la peinture murale dans la salle du Conseil national de 1901 ? Sur le tableau original du peintre Charles Giron, une figure féminine nue flottait au-dessus du lac. Cela suscitait l'indignation au tournant du siècle : trop de distraction pour les politiciens, alors exclusivement des hommes. Giron a donc été contraint de recouvrir la figure de nuages. En signe de protestation silencieuse, il a « caché » un poisson dans le rocher.

Riches de nombreuses impressions, les membres ont finalement pris le chemin du retour. L'événement a rencontré un vif succès et a affiché complet en quelques jours. C'est pourquoi une prochaine visite guidée a eu lieu début décembre, et d'autres suivront.

Texte: Lea Lüthy,
responsable Communication



Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2025

Prochaines parutions :

N° 1, 10 mars;
délai d'insertion : 22 janvier 2025

N° 2, 23 juin;
délai d'insertion : 30 avril 2025

N° 3, 22 septembre;
délai d'insertion : 7 août 2025

N° 4, 8 décembre;
délai d'insertion : 22 octobre 2025

toutes les branches

Sneeesportwoche in Grindelwald

Sonntag, 19. Januar – Samstag, 25. Januar 2025

Skifahren, Wandern und andere Angebote im Berner Oberland. Der Aufenthalt im Hotel Alpina kostet mit Halbpension, Hallenbad, Service und Taxen ab 980 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 980 CHF. Zusätzlich Sportpass der Jungfrau Ski Region ab Interlaken für 5 Tage: 354 CHF Erw./319 CHF Sen./283 CHF FVP.

Programme und Auskünfte:

Hermann Fässler, Landstrasse 6,
9606 Bütschwil, M 079 633 84 22,
hermann.faessler@bluewin.ch

Raclette-Plausch in Bern Bümpliz

Dienstag, 11. Februar 2025

Der Anlass findet von 12.00 – ca. 16.00 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius in Bümpliz statt. Versand Einladungen Anfang Januar 2025.

Infos und Anmeldung bis 3. Februar bei:

Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

Poste/Logistique • ICT

**Pensioniertenvereinigung Basel
Jahresversammlung in Birsfelden
Montag, 3. Februar 2025**

Treffpunkt um 13.30 Uhr, Fridolinmatte, Birsfelden. Dauer bis ca. 17.00 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 Aeschenplatz (Haltestelle Sternenfeldstrasse).

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

**Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung Badischer Bahnhof –
Rest. Schiff Kleinhüningen
Montag, 3. März 2025**

Wir besammeln uns um 13.15 Uhr beim Badischen Bahnhof (Tramhaltestelle) und wandern ca. 1 Stunde Richtung Kleinhüningen. Nichtwanderer nehmen Tram Nr. 8 bis Haltestelle Hochbergerplatz und gehen dann ins Restaurant Schiff (Hochbergstr. 134, 4057 Basel).

Infos gibt es bei:

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

Transports publics

**Pensionierte Sektion Basel
Wanderung nach Maisprach
Mittwoch, 8. Januar 2025**

Treffpunkt: 9.45 Uhr Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr mit Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffee im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach (1 Std., eben). Um 12 Uhr im «Stübli» bei Familie Strübin Raclette à discretion. Nichtwanderer nehmen das Postauto.

Anmeldung bis 4. Januar 2025 bei:

Vinzenz Purschert, T 061 302 24 07

Bitte beachten: Im Februar und März finden keine Wanderungen statt.



Pour finir

Pour Noël, accorde-toi du temps

Acheter des cadeaux, terminer des projets au travail, assister aux spectacles scolaires des enfants, préparer le repas de fête, trouver la patience nécessaire pour les familles : pour beaucoup d'entre nous, Noël est synonyme de stress. C'est pourquoi, dans l'esprit de transfair, je m'engage en ta faveur pendant la période des Fêtes. Mon message : prends soin de toi et gère ton énergie de manière efficace. Fais des pauses et crée des zones tampon entre les différentes tâches : une promenade en forêt, du yoga ou tout simplement une petite sieste. Ou encore une tisane pomme-cannelle avec des biscuits.

Le meilleur pour toi !

Chez transfair aussi, nous allons prendre soin de nous pendant la période de Noël. Après tout, nous avons besoin de suffisamment d'énergie pour être là pour toi dans la nouvelle année ! Il se passe beaucoup de choses dans toutes nos branches. Les mesures d'austérité augmentent, la culture de management peut mieux faire presque partout, les technologies comme l'intelligence artificielle progressent rapidement. transfair ne se contente pas de suivre le mouvement : nous voulons reconnaître les évolutions à temps et intervenons directement auprès des employeurs, ou politiquement via le lobbying. Nous accompagnons étroitement les changements qui ne peuvent pas être stoppés. Notre objectif est toujours le même : obtenir le meilleur pour les salarié-e-s : pour toi !

Car transfair porte haut les thèmes de l'équité et de la sécurité sociale, pas seulement à Noël. En s'inspirant d'une citation tirée d'un conte de Noël de Charles Dickens : nous honorons l'esprit de Noël toute l'année. Bonnes Fêtes de fin d'année.

Manuel Murer

Directeur transfair



Tu le savais ? Parrainer vaut la peine !

Tu es convaincu-e par transfair, et l'offre te plaît ? Dans ce cas, recommande le syndicat et ton parrainage sera récompensé par une prime.

**125 francs*
de prime
pour toi**

Parrainer et recevoir une prime de 125 francs*

Tu reçois 125 francs* pour chaque personne qui adhère à transfair avant le 31.12.2024 sur ta recommandation (50 francs pour les apprenti-e-s).

*Action de parrainage valable jusqu'au 31.12.2024

